

Применение полиграфа сопряжено с потенциальными проблемами и конфликтами, требующими внимания со стороны руководителя предприятия.

Литература и источники

1. Власова Н. М. Использование полиграфа для повышения эффективности в управлении компанией // Вестник полиграфолога. – 2008. – № 5. – С. 51-54.
2. Зубрилова И.С. Полиграф в Бельгии: история и современность – анализ статьи Ф. Деона // Полиграф. – 2007. – № 2, Т. 36, С. 108-111.
3. Комиссарова Я.В., Килессо Е.Г., Перч В.О. Криминалистика + криминалисты = опыт борьбы с преступностью. М.: Юрлитинформ, 2005. С. 143.
4. Печников Н.П. Обеспечение подозреваемому и обвиняемому права на защиту. Тамбов: Издательство ТГТУ, 2006. С. 80
5. Никулина И.Е., Шишкова И.А. Практико-компетентностный подход в подготовке кадрового резерва // Проблемы теории и практики управления. - 2014 - №. 6. - С. 108-117

ОБЕСПЕЧЕНИЕ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ КОМПАНИИ

Г.Н. Серикова

В современных условиях конкурентной борьбы между компаниями все более ясным становится тот факт, что повышение роли управления персоналом организации становится решающим фактором победы. Так же будет верно и обратное утверждение: если отсутствует хороший персонал, то победить в конкурентной борьбе невозможно. Кроме того, именно проблемы с персоналом способны привести компанию к краху.

Немного статистики в подтверждение вышесказанного. Большая часть ущерба компаниям наносится их собственными работниками (до 80%). Также около 80% попыток взлома корпоративных сетей и кражи информации совершается своим персоналом.

Абсолютно честными людьми, способными контролировать свое поведение самостоятельно без внешнего присмотра являются 10-15 % популяции. Столько же тех, кто будет лгать и нарушать общественные нормы морали и законы даже при осознании угрозы серьезного наказания. Остальные 70-80 % это те, кто в стабильных условиях порядка, правил и присмотра демонстрирует честное поведение, но при снижении риска наказания они утрачивают способность правильного поведения.

По данным американской статистики ущерб от преступлений на рабочих местах в американских компаниях имеет отчетливую тенденцию к росту. В 1980 году он превысил \$ 50 млрд. За следующие десять лет эта сумма увеличилась в пять раз. А к 2002 году потери от должностных преступлений увеличились в 12 раз и достигли \$ 600 млрд. Ко всему прочему, за последние 20 лет около сотни американских банков были вынуждены закрыться, по причине мошенничества со стороны персонала. В банковской сфере 95% ущерба приходится на персонал [1]. И это при том,

что существует система «safety security», и значительные средства выделяются на безопасность предприятия. Важно отметить, что приведенные выше цифры касаются только сознательно совершенных действий. Сюда не включается некомпетентность, не сознательные ошибки, нерациональные действия, непрофессионализм, демотивированность.

Вследствие осознания проблем, которые могут возникнуть в результате недобросовестного поведения персонала, и возникает такое понятие, как кадровая безопасность – деятельность по созданию условий для функционирования компании, при которых обеспечивается гарантированная законодательством защищённость интересов компании от рисков и угроз, связанных с собственным персоналом [5]. Кадровая безопасность превращается в целую сферу деятельности, в целый комплекс мероприятий, проведя который, работодатель сможет минимизировать риски и угрозы, связанные с его же собственным персоналом. Необходимо отметить, что эффективность решения кадровых проблем зависит от взаимодействия службы кадровой безопасности с отделами, ведающими персоналом. Как показывает практика, многие предприятия не имеют специальной системы кадровой безопасности, поэтому актуальным является вопрос эффективного внедрения этой системы.

Так как система кадровой безопасности компании – это не просто пакет данных, а система взаимодействия, носителями которой являются люди, нет однозначности определения этапов внедрения, и даже не совсем корректно говорить о завершении внедрения. Система кадровой безопасности всегда находится в динамике, приспособляясь к возникающим угрозам, а вернее, развиваясь под их воздействием и, по возможности, опережая их. В зависимости от конкретной компании могут быть использованы разные варианты внедрения. Можно предложить следующую общую схему:

1. Осознание проблемы и необходимости кадровой безопасности и возникновение мотива внедрения этой системы.
2. Определение целей, задач, общего видения и сроков внедрения системы кадровой безопасности.
3. Диагностика системы управления в организации и диагностика негативных рисков и угроз, исходящих от персонала.
4. Проектирование системы кадровой безопасности.
5. Мотивация, донесение информации о кадровой безопасности до всех сотрудников и обучение персонала.
6. Процесс внедрения системы кадровой безопасности.
7. Оценка результатов и обратная связь.

Система должна внедряться только «сверху – вниз», то есть от руководства. Причём от руководства самого высшего звена. Руководство определяет не только сам факт необходимости внедрения, но и, адекватно потенциальной угрозе, необходимый уровень безопасности системы. Другими словами, чем крупнее штат компании, чем больше у сотрудников компании потенциальных возможностей нанести ей вред, чем острее проявляется социальная напряжённость в регионе деятельности компании, в конце концов, чем выше убытки компании от собственного персонала, тем большие средства, прежде всего материальные, компания должна вкладывать в кадровую безопасность.

Большое значение имеет диагностика рисков и угроз. Для правильной диагностики необходимо, прежде всего, помнить, что для определения уровня рисков надо иметь чёткое представление о ценностях компании, которые этому риску под-

вергаются. Ценности можно разделить на материальные и нематериальные. К материальным ценностям относятся недвижимость предприятия, денежные средства, ценные бумаги, имущество. К нематериальным ценностям – репутация компании, брэнды, объекты интеллектуальной собственности, права пользования природными ресурсами, коммерческая тайна, конфиденциальная информация.

В целях повышения эффективности мероприятий по обеспечению кадровой безопасности необходимо регулярно проводить диагностирование уровня негативных рисков и угроз, исходящих от персонала. Результативный способ диагностики предлагается специализированными компаниями, которых приглашают для исследования извне. Однако аутсорсинг весьма затратен, поэтому в целях экономии средств, а также в целях предотвращения утечки информации о ситуации в компании мониторингом можно заняться самостоятельно.

Диагностирование происходит по двум направлениям: первое – в контексте определения факторов, косвенно говорящих об уровне негативных рисков и угроз, исходящих от персонала; второе – с помощью специальных методик [3].

Первое направление включает в себе анализ корпоративной культуры, уровня доверия и лояльности персонала, выявление групп риска. В настоящее время используются три подхода к выделению групп риска: во-первых, выделение групп согласно критерию личностных особенностей сотрудника; во-вторых, выделение групп риска в зависимости от мотивов обманывать организацию, в-третьих, выделение групп риска на основании критерия положения сотрудника в компании.

Второе направление включает количественные, качественные, сравнительные и комбинированные методы. Не углубляясь в проблему классификации методов, будем считать, что к количественным методам относят методы с числовой оценкой. Среди них наиболее широко распространенными считаются метод стандартных оценок и экспертный. Эти методы наиболее традиционны, так как появились достаточно давно, достаточно просты, носят открытый характер. Среди качественных методов оценки можно выделить интервью, групповые обсуждения, «мозговой штурм». Достоинства данных методов не только в получении нужной информации, но и в повышении приверженности сотрудников к обсуждаемым идеям.

Итак, резюмируя вышесказанное, можно сказать что управление кадровой безопасностью – это прежде всего диагностика негативных рисков и угроз со стороны персонала, с последующим внедрением комплекса мер по их предотвращению [2]. Целесообразно выделить несколько ключевых факторов, от которых зависит кадровая безопасность:

1. Найм – комплекс мер безопасности на этапах поиска желательных кандидатов, осуществления отбора, правовое сопровождение приема на работу. Прогнозирование поведения кандидата продолжается во время испытательного срока и даже после его окончания – в период адаптации.

2. Лояльность – комплекс мер по установлению позитивного отношения работников к работодателям.

3. Контроль – комплекс мер, прямо нацеленный на устранение возможности причинения вреда предприятию. Он включает правила, регламенты, режимы, оценочные и контрольные операции.

Кадровая безопасность представляет собой часть системы экономической безопасности предприятия, которая формирует деловые и морально-этические отношения, ориентированные на «безубыточность». Кадровая безопасность не отделяется от других направлений менеджмента персонала, а органично дополняет их.

Литература и источники:

- 1.Джобава А. Особенности подбора персонала в аптечные сети Санкт-Петербурга. 2005 [Электронный ресурс]: ООО Селектиум. – Режим доступа: www.selectium.spb.ru, свободный
- 2.Кирилук А., Пилипенко О. Эффективное управление: выбор пути // Телеком. – 2006. – № 3. С. 40 – 45.
- 3.Малашихина Н.Н., Белокрылова О.С. Риск-менеджмент: учебное пособие. – Ростов н/Д.: Феникс, 2004. С. 118.
- 4.Митрофанов А.А. Экономическая безопасность коммерческих предприятий и деловая разведка. 2006 [Электронный ресурс]: Российское общество профессионалов конкурентной разведки. - Режим доступа: <http://www.rscip.ru/base/A9738409-3441822.html>, свободный.
- 5.Чумарин И.Г. Что такое кадровая безопасность? // Кадры предприятия. – 2003. – № 2. С. 34-38.
6. Николаенко В. С. Пути активизации творческого потенциала проектной команды с помощью эвристических методов // Креативная экономика. - 2014 - №. 1. - С. 18-25

ЖИЗНЬ КАК ЧАСТЬ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ПРОЦЕССА: НЕКОТОРЫЕ СЛЕДСТВИЯ ПОСТФОРДИЗМА

Е.В. Старикова

В сравнении двух парадигм управления человеческими ресурсами - фордизма и постфордизма, неизбежно выигрывает вторая. Это связано, главным образом, с тем, что в постфордизме работники способны включаться в управленческие отношения, видоизменяя их под конкретные задачи гибкого производственного процесса. Однако, помимо уже известной проблематики чрезмерного индивидуализма и распада традиционных социальных объединений, таких, например, как профсоюзные организации [1], есть и другие опасности, имплицитно содержащиеся в постфордистской организации труда.

Итальянский философ Паоло Вирно в своей книге «Грамматика множества: к анализу форм современной жизни» обращается, помимо прочего, к проблематике организации производственных отношений и парадигме постфордизма. Заимствуя понятие «общественной кооперации» у Маркса, Вирно говорит о двух его значениях: объективном и субъективном. Для постфордизма характерно именно субъективное значение общественной кооперации, которое актуализируется, когда «какая-то значительная часть индивидуального труда заключается в развитии, совершенствовании, усилении самой кооперации» [2, с.70] Иными словами, если в парадигме фордизма (объективной общественной кооперации) работник действует согласно директивам, распоряжениям руководства (инженера, начальника цеха), которые являются формообразующими для общественной кооперации; то в парадигме постфордизма работники способны сами создавать новые формы сотрудничества — они координируются горизонтально, вместо того, чтобы быть